
Riconoscere , Validare e Certificare le Competenze nel contesto professionale

Maria Cecchin
Responsabile Formazione
RisorSe PerformanSe Premium Partners

-
- Dopo molteplici discussioni, si è finalmente delineata la cornice generale, di riferimento, che sancisce la convergenza con le politiche europee che riguardano l'occupabilità, la mobilità dei lavoratori all'interno della comunità e della flexicurity europea

-
- L'ultimo tassello di questo percorso più volte sollecitato dalla comunità europea è il **decreto legislativo del 16 gennaio 2013**

“Definizione delle norme generali e dei essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali ed informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze”.

È ormai assodato che gli individui apprendono ed acquisiscono nuove abilità e competenze, non semplicemente in contesti formali ma sempre più spesso al di fuori di essi (contesti non formali o informali).

Le opportunità di apprendimento si presentano sul posto di lavoro, attraverso la partecipazione alla società civile o addirittura nello spazio virtuale (social network), oltre che su basi individuali e tra pari.

In quest'ottica le opportunità e i bisogni di apprendimento sono sempre più diffusi ed estesi lungo tutto il corso della vita della persona, senza limiti, frontiere, momenti o luoghi esclusivi.

Questo aspetto si fa evidente nelle imprese, spesso e più facilmente in quelle del terziario avanzato, quando si parla di capitale intellettuale o capitale umano o ancora di bilancio degli "intangibili", riconoscendo nei collaboratori un potenziale inespresso di conoscenze, saperi e relazioni che vanno oltre la semplice richiesta della prestazione lavorativa

- La validazione dell'apprendimento non formale è strettamente interconnessa con questi fenomeni. Lo scopo è quello di rendere visibili le conoscenze ed esperienze possedute dall'individuo, indipendentemente dal contesto in cui sono state acquisite.
- La validazione delle competenze comunque acquisite rappresenta un elemento strategico di innovazione e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale della persona rafforza tanto l'empowerment individuale che le prospettive occupazionali.

-
- Un altro aspetto che ci sembra importante evidenziare è che l'impresa non necessita solamente di conoscere questo patrimonio intangibile, con il suo potenziale, ma è al tempo stesso il luogo di un apprendimento non formale ed informale. Nelle attività formative, qualche volta strutturate in University interne, e nelle relazioni tra gli individui.

-
- Questo breve incontro vuole essere un momento di scambio di esperienze con i nostri ospiti, il dott Liverani di Codin e il prof Serreri, i quali ci illustreranno il percorso che hanno intrapreso per la valutazione delle competenze e i risultati ottenuti.